



Comune di
SAN GREGORIO DI CATANIA

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E
VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
e
PER LA DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' DELL'ORGANISMO
INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

INDICE

TITOLO I - Oggetto e finalità

ART. 1 - OGGETTO

ART. 2 - FINALITA'

**TITOLO II - Disciplina della misurazione e valutazione della performance
organizzativa ed individuale del personale**

Capo I - Disposizioni generali

ART. 3 - IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

**ART. 4 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE**

Capo II - Valutazione delle performance individuali

**ART. 5 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI
DIRIGENTI**

**ART. 6 - COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI
DIRIGENTI**

**ART. 7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL
PERSONALE DEL COMPARTO**

Capo III - Il sistema premiante

ART. 8 - II SISTEMA PREMIANTE

ART. 9 - GLI STRUMENTI DEL SISTEMA PREMIANTE

TITOLO III - L'attività dell'Organismo indipendente di valutazione

**ART. 10 - COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE**

ART. 11 - NOMINA, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

ART. 12 - COMPENSO DEL COMPONENTE UNICO DELL'OIV

TITOLO IV - Disposizioni finali e transitorie

ART. 13 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

10. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge n. 241/1990 e s.m.i., si applicano anche ai documenti concernenti le attività di valutazione.

11. In caso di presentazione delle dimissioni da parte di un componente dell'OIV, il Sindaco provvede alla nuova nomina entro i successivi quarantacinque giorni.

12. Il soggetto subentrante dovrà prendere atto delle operazioni in corso.

13. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa, ed in caso di nomina in corso di anno, il compenso in favore dei componenti dell'OIV è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata prestata.

ART. 12 - COMPENSO DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Ai componenti dell'OIV verrà corrisposto un compenso annuo lordo definito dal Sindaco all'atto di conferimento dell'incarico, in misura non superiore al compenso minimo previsto per i membri del Collegio dei Revisori.

TITOLO IV - Disposizioni finali e transitorie

ART.13 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano i principi generali, le disposizioni di legge,

i contratti collettivi, i regolamenti di organizzazione e di contabilità dell'Ente, nonché quelli ulteriori vigenti nelle specifiche materie.

2. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione con lo stesso incompatibile.

3. il presente Regolamento, facente parte integrante del regolamento sull'ordinamento uffici e servizi, entra in vigore trascorsi 10 gg. dalla pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune.

**Il Segretario generale
Dott. Raffaele Milazzo**

discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione;

. valida il piano degli obiettivi ed il piano della performance, unificati strutturalmente nel PEG,

predisposti dai Responsabili di Settore coordinati dal Segretario Generale, prima della sottoposizione alla Giunta comunale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del vigente regolamento sui controlli interni, ed assiste il Servizio Finanziario, gli altri Servizi operativi ed il Segretario Generale nello svolgimento dell'attività di competenza di ciascuno in merito al controllo sulla gestione;

3. L'OIV svolge, infine, gli ulteriori compiti ad esso assegnati dalla normativa vigente.

ART. 11 - NOMINA, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

1. L'OIV è un organo composto da n. 3 componenti esterni al Comune di San Gregorio di Catania.

2. La nomina dei componenti dell'OIV spetta al Sindaco, in conformità all'art. 4, comma 2, lett. g) della Legge delega 4 marzo 2009, n. 15.

Il Sindaco può scegliere i componenti unico dell'OIV tra soggetti esterni all'Ente in possesso dei requisiti stabiliti dalla DELIBERA CIVIT n. 12 del 27/02/2013

3. Sono altresì incompatibili con la funzione di componente dell'OIV le seguenti condizioni:

. essere in rapporto di parentela entro il terzo grado con i Responsabili delle strutture di maggior rilevanza,

. essere affidatario di verifiche di regolarità amministrativa e contabile.

4. La durata della nomina è triennale e l'incarico di componente dell'OIV può essere rinnovato una sola volta.

5. Il Sindaco, previa motivata deliberazione della Giunta, potrà disporre la revoca anticipata, in modo particolare al verificarsi di cause di incompatibilità, di scarsa efficienza o di accertata imperizia nell'attività di competenza.

6. Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, ai componenti dell'Organismo è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa, gestite da ciascun settore.

7. L'Organismo, nell'attività di misurazione delle performance e nell'esercizio delle relative funzioni, si avvale del supporto e della collaborazione del Segretario Generale.

8. L'Organismo garantisce lo svolgimento delle sue attività in modo continuativo, operando alternativamente mediante accessi alla sede comunale o mediante elaborazioni/approfondimenti in remoto.

9. L'Organismo redige report periodici sul lavoro svolto.

2. Relativamente alla lett. b), i premi di eccellenza e innovazione vengono considerati unitariamente e relazionati a progettualità che si caratterizzano per la loro specialità ed unicità, vengono assegnati annualmente ai settori che si sono candidati a tali progettualità e ne hanno saputo realizzare compiutamente le previsioni.

TITOLO III - L'attività dell'Organismo indipendente di valutazione

ART. 10 - COMPITI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. L'OIV sostituisce il Nucleo di valutazione.

Oltre alle attività indicate nei precedenti artt. 5, 6 e 7, l'OIV svolge in piena autonomia le seguenti attività:

a. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b. comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e di gestione;

c. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge, dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, in conformità alle disposizioni del presente regolamento e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

d. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

e. cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:

. il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;

. il grado di condivisione del sistema di valutazione;

. la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori e dipendenti;

f. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

2. L'OIV, inoltre:

. dà parere preventivo obbligatorio sul codice di comportamento definito dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001;

. vigila sull'applicazione dei codici di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi del comma 6 dell'articolo citato;

. - in base all'art. 1, comma 39, della L. n. 190/2012, in occasione del monitoraggio posto in essere ai fini dell'articolo 36, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i dati utili a rilevare posizioni dirigenziali eventualmente attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate

destinato alla produttività individuale e collettiva ed ai progetti obiettivo.

7. Ogni dirigente provvederà a pianificare gli obiettivi relativi alla propria area o settore entro il limite del budget assegnato. A tale scopo dovrà essere evidenziato:

- . Descrizione sintetica del progetto;
- . Obiettivi di miglioramento quali-quantitativi (benefici);
- . Personale coinvolto;
- . Tempi di realizzazione complessivi;
- . Valutazione qualitativa del progetto e relativa pesatura.

8. I singoli titolari di P.O., ciascuno per il proprio settore, formulano una graduatoria delle valutazioni individuali del personale assegnato al settore ordinandole sui diversi livelli di giudizio. Le risorse a disposizione per corrispondere il trattamento accessorio di cui ai commi precedenti dovranno essere destinate in misura prevalente a favore del personale che si colloca nella fascia di merito più alta.

9. Ai fini dell'individuazione del trattamento accessorio di incentivazione della performance organizzativa ed individuale del personale del comparto, è previsto un meccanismo a cascata per ogni settore che:

- a. individua il plafond assegnato al settore o al servizio in relazione ai parametri di dotazione organica e di rilevanza degli obiettivi;
- b. nell'ambito del plafond del settore o servizio come sopra determinato, assegna a ciascun dipendente dello stesso l'incentivo risultante dalla valutazione della performance individuale, ovvero del concorso individuale al raggiungimento dell'obiettivo di settore o servizio, valutato da ciascun dirigente tenendo conto dei criteri di cui al comma 7, nonché di quanto previsto dal precedente articolo 7.

ART. 9 - GLI STRUMENTI DEL SISTEMA PREMIANTE

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

- a. retribuzione di risultato e indennità di incentivazione della performance individuale e collettiva;
- b. premio annuale delle eccellenze e dell'innovazione (artt. 21 e 22 del D.lgs. 150/09);
- a. progressioni economiche (art. 23 del D.lgs. 150/09);
- b. progressioni di carriera, intese come facoltà riconosciuta ai dipendenti che abbiano riportato le migliori performance nell'ultimo triennio di partecipazione ai concorsi pubblici indetti dall'ente nelle quote di riserva al personale interno stabilite dai relativi bandi nei limiti fissati dalla legge (art. 24 del D.lgs. 150/09);
- c. attribuzioni di incarichi e responsabilità (art. 25 del D.lgs. 150/09);
- d. accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale (art. 26 del D.lgs. 150/09).

- . al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;**
- . alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;**
- . alle competenze dimostrate attraverso i comportamenti professionali ed organizzativi.**

2. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale del Comune di San Gregorio di Catania e lo sviluppo professionale del personale, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito e il concorso individuale al miglioramento della qualità del servizio.

3. Il dirigente può farsi coadiuvare dai suoi più stretti collaboratori nella valutazione del personale assegnato al settore, con facoltà anche di delegare alcune delle specifiche competenze al personale sub apicale.

4. L'attività di valutazione svolta dal dirigente trova una sua più approfondita definizione nel Manuale per la Valutazione predisposto dall'OIV, ai sensi del precedente articolo 5.

Capo III - Il sistema premiante

ART. 8 - IL SISTEMA PREMIANTE

1. La valorizzazione del merito e l'incentivazione delle performance avvengono attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, sia di tipo economico che di carriera, secondo logiche meritocratiche.

2. L'OIV, sulla base dei giudizi attribuiti secondo il sistema di valutazione, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale ordinandole fino a quattro livelli.

3. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'OIV costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

4. Le risorse a disposizione per corrispondere il trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei titolari di posizione organizzativa dovranno essere destinate in misura prevalente a favore del personale che si colloca nella fascia di merito più alta.

5. I fondi destinati alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa vengono quantificati ad inizio esercizio finanziario nell'ambito delle disponibilità di bilancio (retribuzione di risultato) e vengono liquidati unitariamente, nel rispetto dei principi di cui al D.lgs. 150/2009 e delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 nonché del presente regolamento, ripartendoli nei livelli valutativi di cui al comma 2, in conformità a quanto stabilito nel precedente comma e nel manuale di valutazione, in modo da assicurare un'apprezzabile differenziazione tra le diverse posizioni dirigenziali.

6. La valutazione del personale del comparto avviene nel rispetto dei principi e delle disposizioni enunciate nei precedenti commi. A tal fine per il personale non titolare di P.O. verrà destinata alle finalità di cui alla presente normativa la parte variabile del fondo precedentemente

6. Il documento di valutazione annuale della performance individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei dirigenti dei settori.

7. L'attività di valutazione svolta dall'OIV trova una sua più approfondita definizione nel Manuale per la Valutazione predisposto dallo stesso OIV, sulla base dei principi desumibili dalla legge e dal presente regolamento. Detto manuale potrà essere modificato dall'OIV, sentito il Sindaco.

In ogni caso, nell'ambito del manuale, dovranno essere previste verifiche infrannuali ai fini indicati nel precedente art. 3 comma 3 lettera b).

ART. 6 - COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

1. L'OIV comunica l'esito della valutazione della performance a ciascuna posizione organizzativa, unitamente ai relativi documenti.

2. Nel caso in cui siano stati riscontrati risultati negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, l'OIV effettua la comunicazione al titolare P.O. invitandolo a presentare entro i successivi sette giorni osservazioni in merito. La valutazione dell'OIV e le osservazioni del dirigente vengono quindi trasmesse dall'OIV al Segretario Generale, che redige un'apposita relazione e inoltra tutta la documentazione al Sindaco.

3. Il Sindaco, acquisita la valutazione dell'OIV, le osservazioni del titolare P.O. e la relazione del Segretario, adotta i conseguenti provvedimenti. Ove non ritenga sufficienti gli elementi a disposizione, avvia una fase di contraddittorio con il dirigente interessato e, successivamente alla stessa, conclude il procedimento valutativo assumendo gli atti necessari.

4. In caso di responsabilità grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Sindaco, previa acquisizione della giustificazione del titolare P.O., da presentarsi entro dieci giorni dalla richiesta, e sentito il Segretario, attiva il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente.

5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

ART. 7 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO

1. La valutazione e la misurazione della performance individuale del personale sono svolte dal Capo Settore, dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato. Esse sono collegate:

controllo sulla gestione e sull'attività amministrativa, tenuto conto della documentazione inoltrata dai Responsabili dei Settori. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

3. Allo scopo si assumono i seguenti fattori:

- . indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;**
- . grado di conseguimento degli obiettivi generali e di attuazione degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché degli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;**
- . qualità del contributo personale alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;**
- . capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane a disposizione per far fronte ai diversi impegni;**
- . capacità di concorrere alla "salute finanziaria" dell'ente attraverso un oculato, economico, efficace ed efficiente uso delle risorse finanziarie assegnate, curando anche la fase di reperimento e riscossione delle risorse di competenza nonché di quelle ulteriori reperibili attraverso la partecipazione a bandi e progetti di Autorità esterne (Regione, Stato, UE) e di privati coinvolti in specifiche iniziative pubbliche;**
- . capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;**
- . capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;**
- . capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;**
- . orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;**
- . contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi o emergenze ovvero a processi di cambiamento organizzativo.**

4. L'Organismo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli responsabili nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di valutazione nei confronti del personale tutto, anche in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi dirigenti.

5. La valutazione della performance resa dal Segretario Generale, ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco che si avvarrà del supporto dell'Organismo Indipendente.

dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori; collegamento degli stessi ai responsabili dell'attività ed agli altri operatori che collaborano alla realizzazione nonché raccordo tra obiettivi ed allocazione delle risorse;

b) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;

c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

d) utilizzo degli strumenti di valutazione e dei premi previsti dal presente Regolamento e dalla normativa richiamata all'art. 1, secondo criteri di valorizzazione del merito;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai competenti organi esterni nonché ai cittadini ed agli utenti e destinatari dei servizi.

ART. 4 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE

1. La valutazione della performance è permanente e sistematica e deve avere ad oggetto le prestazioni ed i risultati dell'attività lavorativa, intendendosi con prestazioni aspetti del comportamento e della capacità di lavorare, mentre con risultati gli effetti della prestazione sul raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

2. La valutazione deve coordinarsi con le procedure di controllo interno delineate nell'apposito regolamento.

In particolar modo la valutazione deve coordinarsi con l'attività di controllo di regolarità amministrativa e con l'attività di controllo sulla gestione.

3. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi dirigenti costituiscono la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione, che viene definita e misurata anche in relazione al grado di soddisfazione degli utenti dei servizi comunali. Il sistema di valutazione dovrà considerare gli impatti prodotti sull'ambiente esterno in termini di bisogni soddisfatti.

Capo II - Valutazione delle performance individuali

ART. 5 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI

1. All'OIV compete la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta al Sindaco di valutazione annuale delle posizioni organizzative e di attribuzione ad essi dei premi. In questa attività l'OIV è supportato dal Segretario Generale.

2. L'OIV propone la valutazione delle performance individuali delle posizioni organizzative relativa all'esercizio di riferimento, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della performance ed in base agli esiti del

TITOLO I - Oggetto e finalità

ART. 1 - OGGETTO

1. Il presente Regolamento disciplina la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale nonché l'attività dell'Organismo indipendente di valutazione, di seguito denominato OIV, ai sensi:

- della legge delega 4 marzo 2009 n.15, finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;**
- del D. Lgs. n. 150/2009 recante disposizioni in materia di riforma del pubblico impiego;**
- dello Statuto comunale;**
- del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;**

2. Il presente Regolamento tiene conto delle norme e dei principi desumibili dai CCNL dei dirigenti e del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali se ed in quanto compatibili con le fonti richiamate dal comma 1.

ART. 2 - FINALITA'

La misurazione e la valutazione delle performance sono volte:

- a migliorare la qualità dei servizi offerti dal Comune;**
- a favorire la crescita delle competenze professionali dei suoi dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.**

TITOLO II - Disciplina della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale

Capo I - Disposizioni generali

ART. 3 - IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione delle performance si sviluppa in armonia con tutti gli atti di programmazione assunti dal Comune di San Gregorio di Catania: bilancio di previsione annuale, bilancio pluriennale, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti allegati al bilancio annuale.

2. Gli strumenti di riferimento del ciclo di gestione delle performance sono il piano esecutivo di gestione e il piano della performance.

Ai sensi dell'articolo 169 comma 3 bis del TUEL, il PEG, e il piano della performance sono unificati strutturalmente ed organicamente nel piano esecutivo di gestione.

3. Il ciclo di gestione delle performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione, nell'ambito del PEG unificato, degli obiettivi dell'azione amministrativa e tecnica di ogni settore e/o servizio,